

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Consultation du registre national par le travailleur

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2010

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2010, 'Consultation du registre national par le travailleur: quelles obligations pour l'employeur ?'
Bulletin social et juridique, Numéro 439, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Consultation du registre national par le travailleur : quelles obligations de l'employeur ?

La Cour du travail de Liège, section de Namur, a rendu il y a quelques mois un arrêt interpellant dans un litige opposant une caisse d'assurances sociales à une ancienne travailleuse¹. La travailleuse avait reconnu avoir consulté à plusieurs reprises le registre national auquel elle avait accès dans le cadre de ses fonctions, et ce à des fins privées, à la suite de quoi elle avait été licenciée pour motif grave. La travailleuse contestait la régularité du congé sur le fond.

Au cœur des débats, on retrouve la problématique du respect du secret professionnel, mais également celle du respect de la législation relative à la protection des données et, en particulier, de la loi du 8 août 1983 organisant un registre national des personnes physiques.

La cour retient que la consultation à des fins privées de données contenues dans le registre national est interdite et constate que les personnes qui y ont accès de par leur fonction sont tenues au secret professionnel. Toutefois, si la cour estime qu'en l'espèce la travailleuse a commis des « erreurs » en utilisant le registre national à des fins privées et en se servant des données recueillies sur le lieu de travail pour nuire à un tiers (non-client de la caisse), elle se refuse à parler de « fautes » dans son chef. Outre l'attention accordée à une carrière de plus de trente ans au service de son employeur – et jusque-là irréprochable – et une situation difficile sur le plan personnel au moment des faits, la cour pointe à cet égard deux autres éléments à décharge de la travailleuse.

La cour relève, d'une part, que si l'employeur avait informé oralement et par écrit les travailleurs de leur obligation de confidentialité en ce qui concerne les données des **clients** de la caisse, tel n'avait pas été le cas concernant les données de **tiers**, non-clients, techniquement accessibles via la consultation du registre national. Aussi, la Cour qualifie-t-elle de « curieusement **lacunaire** » l'information donnée par la caisse à son personnel quant à l'utilisation du registre national, eu égard à l'obligation de confidentialité imposée à un large éventail dudit personnel. La cour estime ensuite que « si un employeur dont l'accès au registre national est ouvert à ses employés en-

tend sanctionner un usage non autorisé par la loi, il se doit d'avoir clairement précisé les règles à respecter ». En l'espèce, l'appelante avait été très explicite sur les règles relatives aux données confidentielles de clients, mais non sur celles relatives à l'utilisation du registre national.

La cour en conclut que la caisse n'avait pas informé la travailleuse sur les règles d'utilisation du registre national et ne pouvait la sanctionner en la licenciant pour motif grave sans préalablement avoir mis en garde son employée et rappelé les obligations des utilisateurs.

Si l'arrêt peut paraître bien sévère à propos des manquements imputés à l'employeur (et notamment eu égard au fait qu'en l'espèce, la travailleuse avait admis qu'elle savait en agissant que la consultation du registre national était interdite), on rappellera que l'article 16 de la loi du 8 décembre 1992 impose au responsable d'un traitement, tel un employeur, d'informer les personnes agissant sous son autorité des dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que de toute prescription pertinente relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel, ce qui inclut le cas échéant, les dispositions de la loi du 8 août 1983.

KAREN ROSIER

Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.

Chercheuse au Centre de recherches
informatique et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.

Avocate au barreau de Namur

¹ C. trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 10 novembre 2009, R.G. n° 8.631/2008.